

# 鹿児島労基

定価 150円(会員の購読料は会費の中に含む)

発行所 公益社団法人鹿児島県労働基準協会  
 発行者 鹿児島市新屋敷町16の16  
 編集者 電話代 099(226)3621 FAX 099(226)3622  
 URL <http://www.kakikyo.or.jp>  
 印刷所 鹿児島市上荒田町 株式会社朝日印刷

2020年(令和2年)

May 5 月号

## 令和2年度鹿児島労働局行政運営方針について



満開

【写真提供：村山 隆氏】

### 目次 CONTENTS

さくらじま……………1  
 令和2年度鹿児島労働局行政運営方針について……………2～10  
 鹿児島労働局幹部着任挨拶……………11～12  
 産業保健 ～依存症という病気とその支援～……………13  
 新型コロナウイルス感染症の大規模な感染拡大防止に  
 向けた職場における対応について（要請）……………14～15  
 令和元年の労働基準監督署における  
 申告監督実施状況について……………16

労務管理あれこれ  
 ～新入社員の給与に限り便宜的措置可能か～……………16  
 令和2年度における  
 新規高等学校卒業者の採用に係る日程等について！……………17  
 令和2年 業種別死傷災害発生状況  
 （令和2年3月分 速報版）……………17  
 令和元年 業種別死傷災害発生状況（確定）……………17  
 令和2年6月の講習開催のご案内……………18

### さくらじま

早いもので、「令和」という元号になってちょうど1年が過ぎた。

最初は戸惑いもあったが、最近では慣れ親しんできて令和に重みを感じている。

さて、5月の新緑にあふれる清々しい季節を迎え、いよいよ夏の始まりである。

二十四節気の7番目にあたる5月5日は、「立夏」であり、「こどもの日」でもある。

我が家では、4月に種を蒔いた野菜も徐々に成長し、真夏のころには、ナス、ピーマンなどの収穫を楽しみにしている。

また、鹿児島では、こどもの日の端午の節句に「あくまき」を食べる習慣があり、季節ごとの食べ物も楽しみだ。

さて、本誌先々月（3月）号に「お茶は栄養の宝庫です！」の記事に、「お茶の効用として抗菌、抗ウイルス作用があり、お茶をこまめに飲むことがおすすめです。」とあった。

ウイルス感染予防にお茶を飲んで、ゴールデンウィークを過ごしたいものである。

ちなみに、今年の八十八夜は、5月1日

～夏も近づく八十八夜～

# 労働行政のあらまし（2020年度 鹿児島労働局行政運営方針）

鹿児島労働局雇用環境・均等室

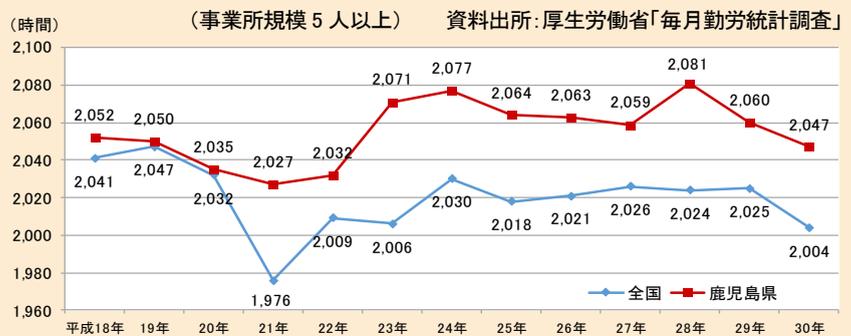
## 鹿児島労働局の行政運営に当たっての基本姿勢

鹿児島労働局管内の雇用情勢は、平成28年から有効求人倍率が1倍を上回る状況が継続しており、雇用情勢は良好な状態を維持していますが、一方で人手不足への対応、長時間労働やハラスメントなどのさまざまな相談が数多く寄せられ、労働災害は高止まり状態にあるなど、なお、取組の更なる強化を図るべき事項も散見されます。また、急速な少子高齢化が進行している中、誰もが活躍できる社会の実現が求められており、いわゆる就職氷河期世代で様々な課題を抱えている方、若年者、女性、高齢者、育児・介護をしながら働く方、病気・障害を持たれる方など、様々な方が多様な働き方を選択して能力を発揮できるよう、昨年度から順次施行されている働き方改革関連法の円滑な施行推進にさらに積極的に取り組む必要があります。また、鹿児島県の外国人労働者数は今後も増加が予想され、外国人労働者の雇用管理の改善と適正な労働条件の確保が求められています。

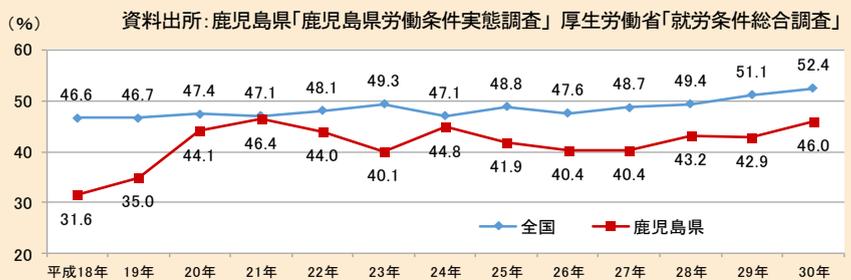
上記の様々な課題に取り組むため、令和2年度の労働行政の運営に当たって、重点的に取り組むべき事項について、この「令和2年度鹿児島労働局行政運営方針」として取りまとめました。特に、「最重点項目」については、鹿児島労働局が最重点で取り組むべき施策に関し、具体的な取組内容を掲げています。

この運営方針に基づく取り組みに当たっては、職員一人ひとりが課題を適確に把握したうえで、雇用環境・均等行政、労働基準行政、職業安定行政、職業能力開発行政間の連携をより一層密にし、利用者の立場に立って、総合的な労働行政サービスを労働者や事業主を始めとする県民の方々に提供するとともに、鹿児島県や各市町村との連携、労使団体等の理解と協力を得つつ、円滑な行政運営を図るものとします。

### 一般労働者一人当たりの年間総実労働時間



### 労働者1人平均年次有給休暇取得率



### 有効求人倍率の推移



# 最重点項目

## 1 働き方改革第2ステージ

### ●改正労働基準法等の周知

**【目標】改正労働基準法を月平均1回以上説明会で周知**

関係行政機関、関係団体等の協力を得ながら説明会やセミナー等を開催し、年次有給休暇や時間外労働の上限規制の義務付けに関する改正内容を、引き続き、県民の皆様幅広く周知するとともに、時間外労働の上限規制の法令遵守の徹底を図ります。

時間外労働上限規制適用猶予業種（時間外労働の上限規制の適用が令和6年3月31にまで猶予されている自動車運転の業務、建設事業、医師及び砂糖製造業）

に対して、関係行政機関、関係団体等の協力を得ながら説明会やセミナー等を開催し、時間外労働の上限規制等の改正内容等を引き続き周知します。

#### 時間外労働の上限規制の導入

##### 一般則

**原則** 月45時間、年360時間  
**臨時の場合** 年720時間  
 2～6か月平均80時間以内（休日労働含む）  
 月100時間未満（休日労働含む）  
 月45時間を超える回数は年6回まで

##### 施行日

中小企業 令和2年4月1日  
 （大企業 平成31年4月1日）

##### 猶予・除外の事業・業務

事業・業務	猶予・除外の内容
自動車運転の業務	令和6年4月1日から時間外労働の上限規制、年960時間を適用
建設事業	令和6年4月1日から一般則を適用 （ただし、災害時における復旧・復興の事業は、月100時間未満・複数月平均80時間以内の要件は適用しない）
医師	令和6年4月1日から時間外労働の上限規制を適用 （規制のあり方等を検討の上、具体的な上限時間等は省令で定める）
鹿児島県及び沖縄県における砂糖製造業	令和6年3月31日までの間は、月100時間未満・複数月80時間以内の要件は適用しない（令和6年4月1日から一般則を適用）
新技術・新商品等の研究開発業務	医師の面接指導、代替休暇の付与等の健康確保措置を設けた上で、時間外労働の上限規制は適用しない

### ●長時間労働の是正

**【目標】10月中に過重労働解消に係る要請を、労使11団体以上に実施**

- 長時間労働による過労死など心身の健康障害を発生させないように、以下の取組を行います。
  - 各種情報から時間外・休日労働時間数が1か月当たり80時間を超えていると考えられる事業場及び長時間にわたる過重な労働による過労死等に係る労災請求が行われた事業場に対する立入調査を引き続き実施します。
  - 11月に「過重労働解消キャンペーン」を実施し、過重労働解消に向け集中的に周知・啓発します。
- 大企業等の働き方改革に伴う中小事業者への「しわ寄せ」防止に向けて、11月の「しわ寄せ防止キャンペーン月間」において集中的な周知啓発を行います。
- 年次有給休暇の取得促進を図るとともに、勤務間インターバル制度は、労働者の生活時間や睡眠時間を確保するためのものであることを踏まえ、助成金を活用し、長時間労働が懸念される企業等への導入促進を図ります。

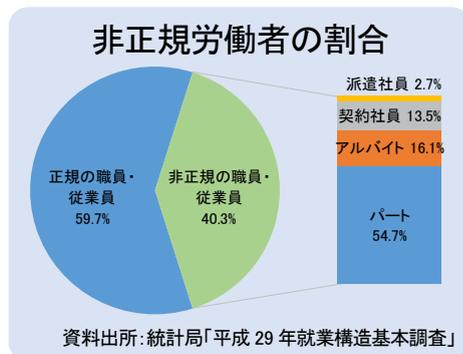
#### 令和元年度過重労働解消キャンペーンにおける重点監督結果

- 重点監督の実施事業場：62事業場（違反44事業場、71.0%）
- 主な違反内容〔(1)のうち、法令違反があり、是正勧告書を交付した事業場〕
  - 違法な時間外労働があったもの：19事業場（30.6%）
  - 賃金不払残業があったもの：9事業場（14.5%）
  - 過重労働による健康障害防止措置が未実施のもの：5事業場（8.1%）

## ●雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保

【目標】法令違反等における期限内の是正割合90%以上

- ① 雇用形態に関わらない公正な待遇の確保が盛り込まれたパートタイム・有期雇用労働法及び改正労働者派遣法の適正な履行確保に向けて、説明会等あらゆる機会を通じて法制度の周知を図ります。また、労働者が安心して相談できる窓口を設置し、相談に対応します（大企業・派遣事業は令和2年4月施行）。
- ② 大企業に対し、報告徴収により、法の履行確保を図るとともに好事例の収集を行います。また、中小企業に対しては、現行の「パートタイム労働法」に基づく報告徴収を行い、法違反については是正・指導を図るとともに、令和3年4月より適用となる「パートタイム・有期雇用労働法」に円滑に対応できるよう支援を行います。
- ③ 契約を更新し、5年を超えた有期契約労働者には、無期転換申込権が発生することから、無期転換を避けることを目的とした雇止め等が行われることがないように、無期転換ルールへの円滑な運用を図るために、周知徹底、導入支援、相談支援を行います。



## ●最低賃金制度の適切な運営

【目標】市町村広報誌等の掲載率を90%以上

- ① 鹿児島県で適用される最低賃金の周知・徹底と、その着実な履行確保に取り組みます。
- ② 最低賃金の履行確保上問題のある業種等を重点に監督指導等を実施し、遵守の徹底を図ります。

### 鹿児島県の最低賃金

最低賃金の種類		最低賃金額（時間額）	効力発生日
地域別最低賃金	鹿児島県最低賃金	790円	令和元年10月3日
特定（産業別）最低賃金	電子部品・デバイス・電子回路、電気機械器具、情報通信機械器具製造業	812円	令和元年12月19日
	自動車（新車）小売業	844円	令和元年12月29日

最新の最低賃金額は労働局ホームページで確認できます。

## ●中小企業・小規模事業者等に対する支援

- ① 中小企業・小規模事業者が労働時間の短縮や「パートタイム・有期雇用労働法」などに円滑に対応できるよう「鹿児島働き方改革推進支援センター」を通じた相談支援を行います。また、時間外労働の削減や賃金引上げに向けて生産性向上等に取り組む事業主や、非正規雇用労働者の待遇改善に取り組む事業主に対して、助成金による支援を行います。
- ② 地方公共団体及び労使等の関係者からなる「鹿児島働き方改革推進協議会」を開催し、中小企業等における働き方改革が円滑に進むよう、関係者との連携を図って支援を進めます。

## 2 就職氷河期世代の活躍促進

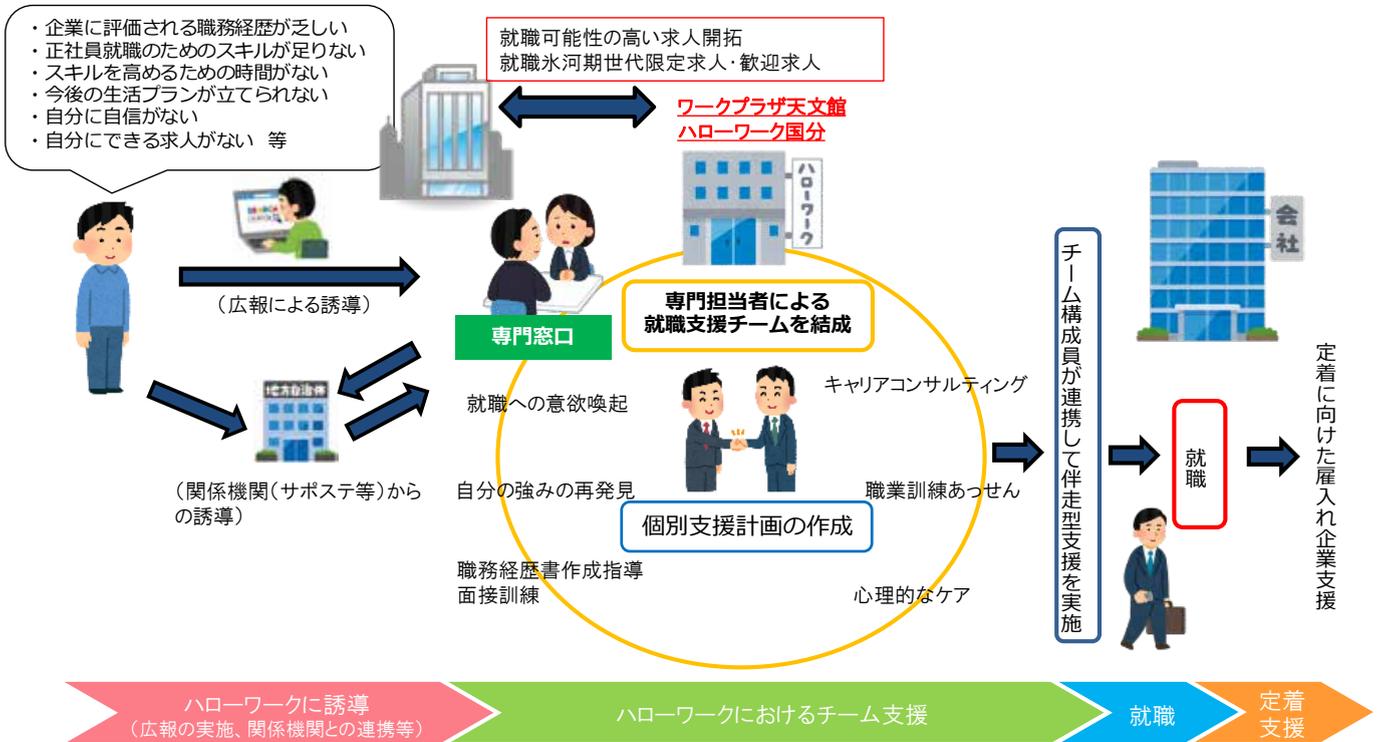
### ●就職氷河期世代に対する就職支援の実施

いわゆる就職氷河期世代は、現在、30代半ばから40代半ばに至っています。雇用環境が厳しい時期に就職活動を行った世代であり、希望する就職ができません、現在も不本意ながら不安定な仕事に就いている、無業の状態にあるなど、様々な課題に直面している方がいます。

不安定な就労状態にある方一人ひとりが置かれている複雑な課題・状況に対応するため、ワークプラザ天文館、

ハローワーク国分に専門窓口を設置し、キャリアコンサルティング、必要な能力開発施策へのあっせん、求職者の適性・能力等を踏まえた求人開拓等関係機関とも連携を図りながら、就職後の定着支援まで一貫した支援等を実施するとともに、就職氷河期世代に限定した求人や就職氷河期世代の応募を歓迎する求人を積極的に確保することにより、就職氷河期世代の方々に対する総合的な支援を実施します。

また、就職氷河期世代等の支援に社会全体で取り組む気運を醸成し、支援の実効性を高めるための官民協働スキームとして、関係者で構成するプラットフォームを形成・活用します（県、市町村単位）。



## ●新卒者等に対する就職支援

新卒者等について、全体として就職活動を取り巻く環境は改善しているものの、正社員就職実現に課題を抱え、就職活動に当たり支援を要する学生や、卒業後に進学も就職もしていない方等は依然として一定数存在しています。

ユースエール認定制度について、地域において認知度の高い中小企業、雇用管理の状況が優良な中小企業等を重点に、認定の取得勧奨を積極的に行うとともに、同制度及び同認定企業に関し新卒者を始めとする若者に対し、積極的な情報発信や重点的なマッチング等に取り組みます。

また、新卒及び既卒おおむね3年以内の方を対象に、担当者制によるきめ細かな個別支援、就職後の定着支援等を行います。その際、特にコミュニケーション能力等に顕著な課題を抱える方に対して、心理的サポートも含めたより早期からの総合的な支援等を行います。

## ●人材確保対策の総合的な推進等

雇用情勢が着実に改善している中で、福祉・建設・警備・運輸分野などにおいて、有効求人倍率が高止まりしており、人材不足が顕著になっています。

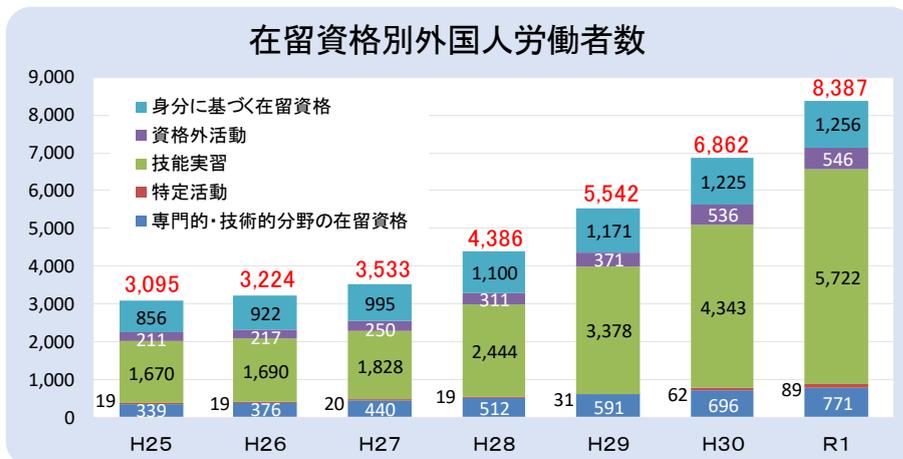
そのため、鹿児島、国分の各ハローワークに、人材確保総合支援窓口となる「人材マッチングコーナー」を設置し、求職者に人材不足分野の仕事の魅力を伝えるとともに、求人者には求人充足のための支援を強化し、両者を結び付けるマッチングの機会を拡充することにより、ミスマッチの改善を図ります。

また、労働者の有効な能力発揮や企業の生産性向上が図られるよう転職・再就職者の受入れを行う成長企業等に対する助成により、雇用吸収力や付加価値の高い産業への転職・再就職支援を行うなど、マッチング支援を強化してまいります。

### 3 外国人材受入れの環境整備

#### ●外国人労働者の適切な雇用管理の確保

在留資格「特定技能」により受け入れる外国人材をはじめ、増加する外国人材の地域における安定した就労を促進するため、事業主に対する外国人の雇用状況届出制度や外国人雇用管理指針の周知・啓発、雇用管理セミナーの重点的な開催等、雇用管理改善に向けた相談・指導等の充実を図るほか、外国人雇用管理アドバイザーを活用し、外国人労働者の雇用管理の改善や職業生活上の問題など、外国人を雇用する事業主からの様々な相談に対して、事業所の実態に応じた専門的な指導・援助を行います。



#### ●外国人技能実習に関する実地検査や相談援助等の体制強化

技能実習法に基づき、外国人技能実習機構による監理団体や実習実施者への実地検査が行われていますが、必要に応じて、労働局の職員が機構に同行して立入検査を行います。また、監理団体からの実習実施者の法的違反に係る通報の受理や技能実習生からの申告の受理を行います。さらに、九州ブロック外国人技能実習生地域協議会では、技能実習制度の適正化に向け、地域の課題の共有、取組方針の協議、関係機関との積極的な連携の確保・強化に取り組みます。

#### ●外国人労働者の雇用及び労働条件の適正運用

##### ① 外国人労働者の労働条件の相談・支援

- 平成31年4月から鹿児島労働局監督課内に設置した「外国人労働相談コーナー（ベトナム語）」のPRを図り、引き続き、外国人労働者から寄せられる労働条件、労働災害などに関する相談等に対応します。

##### 外国人労働条件相談コーナー（ベトナム語）

日 時：水曜日 9:00～16:30  
 場 所：鹿児島労働局監督課  
 鹿児島市山下町 13-21 合同庁舎 2 階  
 電話番号：099-216-6100

##### ② 外国人労働者の労働条件の確保

- 各種情報から労働基準関係法令上問題があると考えられる事業場に対して立入調査を引き続き実施します。
- 外国人労働者の法定労働条件の履行確保を図るため、出入国管理機関及び外国人技能実習機構との積極的な連携・強化に取り組みます。

### 4 70歳までの就業機会の確保

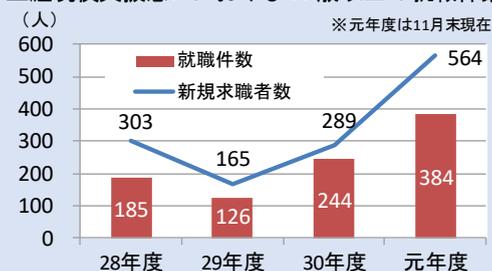
高齢者が年齢にかかわらず働き続けることができる生涯現役社会を実現するため、65歳を超えても働くことを希望する高齢求職者等に対する再就職支援が重要となっています。令和2年3月31日付けで、70歳まで働く機会の確保を企業の努力義務とする改正高齢者雇用安定法などの関連法が可決・成立し、令和3年4月からの施行となることも踏まえ、生涯現役社会の実現のため各種施策に取り組んで参ります。

## ●ハローワークにおける生涯現役支援窓口等のマッチング支援と多様な就業機会の確保

65歳以上の再就職支援に重点的に取り組むため、鹿児島、川内、鹿屋、国分、名瀬、出水の各ハローワークに「生涯現役支援窓口」を設置し、65歳以上が活躍できる求人の開拓等を行います。

また、シルバー人材センター連合会、各拠点シルバー人材センター及び鹿児島県アクティブシニア活躍推進協議会と連携し高齢者の多様な就業機会の確保を推進いたします。

生涯現役支援窓口における65歳以上の就職件数

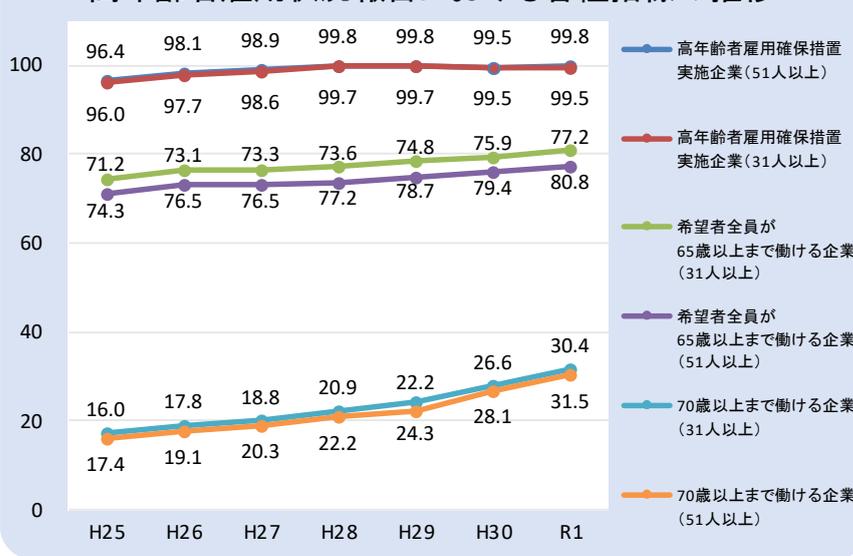


## ●65歳超の継続雇用延長等に向けた環境整備

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構の65歳超雇用推進プランナー等と連携し、企業に対する相談・援助による支援を行います。

また、65歳を超える継続雇用や65歳以上の定年引上げ等や、高齢者に係る成果を重視した賃金制度や能力評価制度の構築に取り組む企業に対する助成である「65歳超雇用推進助成金」の周知を行い、継続雇用延長等に向けた企業の環境整備を図ります。

高齢者雇用状況報告における各種指標の推移



## ●高齢期も見据えたキャリア形成支援の推進

新たに新設される労働者のキャリアプラン再設計や企業内の取組みを支援するキャリア形成サポートセンター（仮称、旧ジョブ・カードセンター）と連携し、労働者等及び企業に対しキャリアプラン作成とキャリアコンサルティングを組み合わせた支援を強化していきます。

65歳超の高齢者の継続雇用支援のため、生産性向上人材育成支援センターによる、各企業の実情に応じたオーダーメイド型、レディメイド型の在職者向け訓練推進のための効果的な周知に努めます。

# 5 労働災害防止

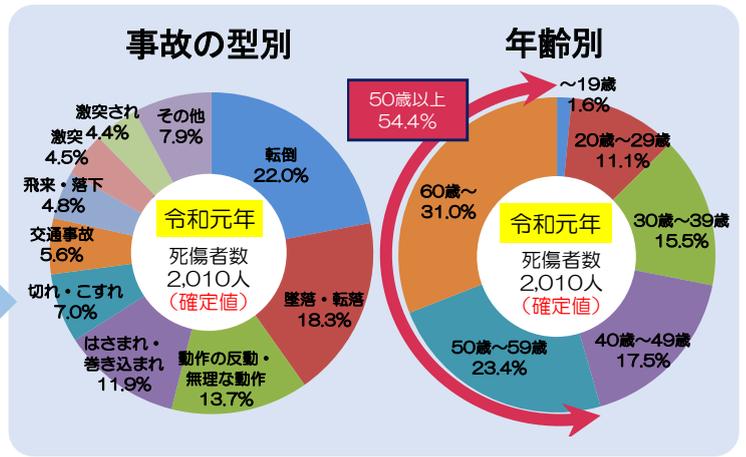
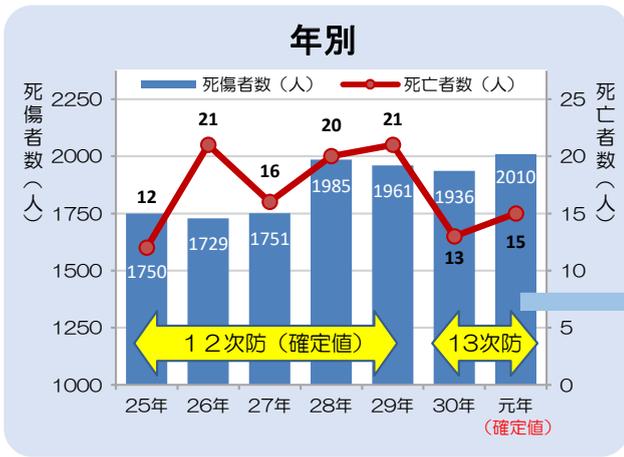
## ●労働災害の防止対策

【目標】死亡者数を平成29年の25%減（目標値：15人以下）

死傷者数を平成29年の3%減（目標値：1,902人以下）

第13次労働災害防止計画（平成30年度～令和4年度）に基づき、災害が多発している業種及び事故の型、並びに高齢労働者（※）の労働災害に着目して、労働災害防止団体や業界団体との連携、県・市町村への働きかけ等により、具体的な労働災害防止対策の指導やリスクアセスメント（危険性又は有害性の事前調査等）の実施促進を図ります。

※ 「高齢労働者の安全と健康確保のためのガイドライン」（通称：エイジフレンドリーガイドライン）において、高齢労働者が安心して安全に働ける職場環境づくりを推進しています。



## 6 女性活躍とハラスメント防止

### ●女性活躍推進

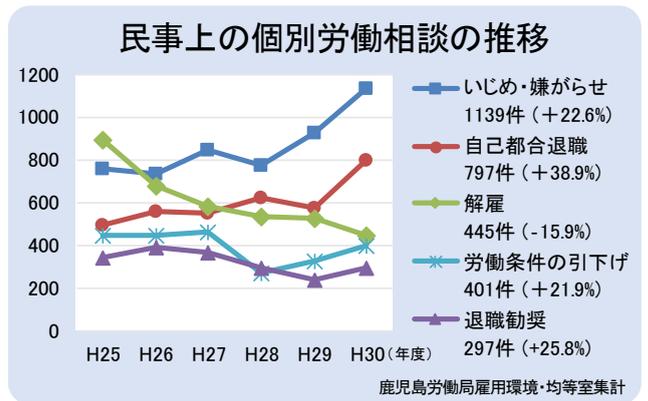
【目標】法令違反等における期限内の是正割合 90%以上  
義務企業からの届出率 100%維持、認定取得企業をくみん認定と併せて4社以上追加

- ① 「女性活躍推進法」の改正により、令和4年4月より、100人を超える企業については、行動計画の策定や情報公表等が新たに義務付けられることとなるため、助成金の活用により、早期の取組を促します。また、「えるぼし」及び新たに創設された「プラチナえるぼし」認定に向けた取組が進むよう積極的に働きかけます。
- ② 労働者が性別により差別されることなく、また、女性が母性を尊重されつつ充実した職業生活を営むことができるよう、男女の均等な取り扱い、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いの禁止について、男女雇用機会均等法に基づく行政指導や紛争解決援助により、法に沿った雇用管理が適正に行われるよう取り組みます。



### ●総合的ハラスメント対策の推進

パワーハラスメント防止対策を事業主の義務とした改正労働施策総合推進法の円滑な施行（令和2年6月、中小企業における適用は令和4年4月）に向けて、セクシュアルハラスメント及び妊娠・出産、育児休業等に関するハラスメントの防止措置と併せて、あらゆる機会を通じて周知を行います。特に12月の「職場のハラスメント撲滅月間」に集中的な広報や特別相談窓口の設置を行います。



### ●労働関係紛争の早期解決の促進

【目標】助言・指導の申出件数及びあっせんの参加率を前年度以上

いじめ・嫌がらせや労働条件等のあらゆる労働問題に関して、総合労働相談コーナーにおいて、ワンストップで相談に対応するとともに、助言・指導や紛争調整委員会によるあっせんの迅速な対応により、個別労働紛争の早期解決を促進します。また、ハラスメントの相談に当たっては、迅速・丁寧な対応を行うとともに

### 総合労働相談コーナー

鹿児島労働局雇用環境・均等室内  
TEL 099-223-8239  
各労働基準監督署内  
鹿児島 TEL 099-803-9640  
川内 TEL 0996-22-3225  
鹿屋 TEL 0994-43-3385  
加治木 TEL 0995-63-2035  
名瀬 TEL 0997-52-0574

に、法令違反が疑われる事案に対しては、事業主に対する積極的な報告徴収・是正指導を行います。

## 重点項目

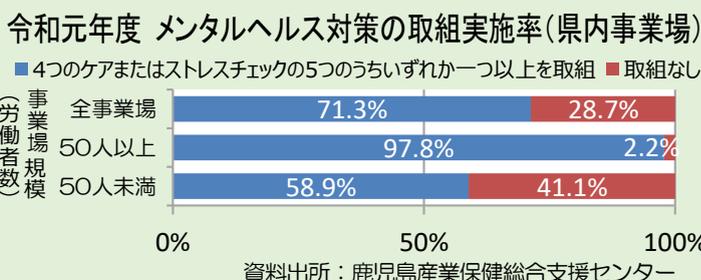
### ●労働条件の確保・改善対策

- ① 基本的労働条件の枠組み及び管理体制を確立・定着させるよう労働基準法等の遵守を指導します。また、重大又は悪質な事案は、書類送検を行うなど厳正に対処します。
- ② 解雇、賃金不払等に関する申告事案は、その早期の解決のため迅速かつ適切に対応します。
- ③ 賃金不払残業を防止するため、「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」を周知・徹底します。

### ●職場における健康確保対策

【目標】メンタルヘルス対策に取り組む事業場の割合を76%以上  
 ストレスチェック結果を集団分析した事業場の割合を58%以上

メンタルヘルス対策の「4つのケア（※）」及び「ストレスチェック」の普及を促進し、ストレスの高い労働者を医師の面談につなげることを始めとするメンタルヘルス不調の未然防止に向けた取組のほか、ストレスチェックの集団分析結果を活用した職場環境の改善など、総合的なメンタルヘルス対策の推進を図ります。



※「4つのケア」とは、①労働者によるストレスの気づき等（セルフケア）、②管理監督者による環境改善等（ラインケア）、③相談窓口の設置等事業場内産業保健スタッフ等によるケア、④医療機関等事業場外資源によるケアのことをいいます。

### ●職業生活と家庭生活の両立支援対策

【目標】法令違反等における期限内の是正割合90%以上  
 義務企業からの届出率100%維持、認定取得企業をえるぼし認定と併せて4社以上追加

- ① 子の看護休暇・介護休暇の時間単位での取得を可能とする改正内容（令和3年1月1日施行）について周知を図ります。また、男性の育児休業取得促進に向け、助成金の活用や育児・介護休業法に基づく両立支援制度について周知を図ります。さらに、育児休業などを理由とする不利益取扱いなど法令違反が疑われる事案に対しては、積極的な報告徴収・是正指導を行います。
- ② 次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画の策定について、各企業の実態に即した策定を促進するとともに、多くの企業がくるみん認定及びプラチナくるみん認定を目指した取組を進めるよう、積極的な働きかけを行います。



### ●柔軟な働き方がしやすい環境整備

適正な労務管理下におけるテレワークの普及促進を図るため、局幹部による働き方改革に関する企業訪問等の機会を活用し、ガイドラインの周知を図ります。

## ●障害者の就労促進

就職意欲の高い障害者が増加していることや平成30年度から法定雇用率が引き上げられたこと等により官民ともに障害者雇用への理解が進み積極的な採用が行われていることから、平成30年度の障害者就職件数が過去最高となりました。今後さらに障害者の雇用や職場定着を推進するほか、多様な障害・特性に対応した適切な就労支援に取り組んでまいります（法定雇用率：民間2.2%、国・地方公共団体2.5%、都道府県等の教育委員会2.4%）。

### ① 中小企業をはじめとした障害者の雇入れ支援等の強化

ハローワークと地域の関係機関が連携し、障害者の雇用経験や雇用ノウハウが不足している障害者雇用ゼロ企業等に対して、採用の準備段階から採用後の職場定着まで一貫したチーム支援等を実施し、中小企業をはじめとした障害者の雇入れ支援等の強化を図ります。また、令和2年度から創設される中小事業主の認定制度を推進します。

### ② 精神障害者、発達障害者、難病患者等の多様な障害特性に対応した就労支援の強化

多様な障害特性に対応した就労支援を推進するとともに、精神障害者しごとサポーターにより、職場における精神障害者・発達障害者を支援する環境づくりを推進します。

特に、精神障害者に対する就労支援を推進するため、就労パスポートの普及促進を図るとともに、精神科医療機関とハローワークとの連携による支援等を行います。

## ●地方公共団体との連携

現在、県内の14自治体と雇用対策協定を締結しており、地域の労働市場全体の労働力需給調整能力を向上させていくために、それぞれの強みを発揮し、一体となって雇用対策を進めます。

特に、雇用対策協定に基づく事業計画が、地域の新たな課題にも対応できるよう、各自治体と調整を進めることにより可能な範囲内で見直しを行い、内容の充実を図ってまいります。

## ●労災保険給付の迅速・公正な処理

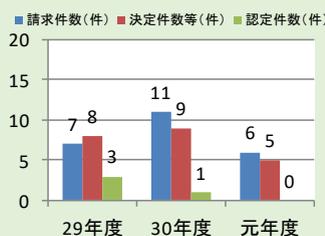
**【目標】 社会的関心が高く、複雑困難な事案（※）について、請求件数以上を決定（前年度以前に請求があったものを含む）**

※脳・心臓疾患、精神疾患及び石綿関連疾患（労災保険法）に関する事案

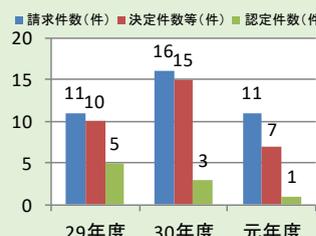
労災補償行政の使命である迅速・公正な補償・救済の的確な実施について、今後とも取り組みます。特に複雑困難な事案が多い脳・心臓疾患事案、精神障害事案及び石綿関連疾患事案等については、認定基準等に基づき、より一層の迅速・公正な事務処理を推進します。

### 社会的関心が高く、複雑困難な事案の労災補償状況（主なもの）

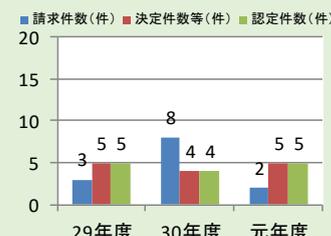
(1) 脳・心臓疾患



(2) 精神疾患



(3) 石綿関連疾患（労災保険法）



注1 令和元年度の件数は、令和元年12月末現在。

注2 決定件数等は、当該年度に業務上又は業務外の決定などを行った件数で、当該年度以前に請求があったものを含む。

注3 認定件数は、当該年度に業務上の決定を行った件数で、当該年度以前に請求があったものを含む。

## ●労働保険料等の適正な徴収

**【目標】 労働保険料収納率が前年度を上回る（平成30年度収納率 98.41%）**

労働保険料の徴収については、事業主等に対し、納付督促時などあらゆる機会に、口座振替制度の利用促進及び期限内納付の徹底を図ります。また、労働

保険未手続事業については、事業主、事業主団体等に対する周知・広報に努め、保険制度の健全な運営と労働者福祉の向上を図るべく、対象事業場の把握及び加入指導による未手続事業の一掃に取り組みます。

### 労働保険適用事業場数及び労働保険料収納

	平成26年	平成27年	平成28年	平成29年	平成30年
労働保険料収納額 (単位：100万円)	25,374	25,320	22,593	19,868	20,227
労働保険料収納率	97.26%	97.57%	97.82%	98.05%	98.41%
労災保険適用事業所数	37,000	37,359	37,690	38,100	38,340
雇用保険適用事業所数	29,663	30,100	30,553	31,026	31,272

## 着任のごあいさつ

鹿児島労働局  
雇用環境・均等室長まつの いちこ  
松野 市子

うりずんの候、会員の皆様におかれましては、益々清栄のこととお慶び申し上げます。

この度、4月1日付で雇用環境・均等室長を拝命いたしました。何卒よろしくお願い申し上げます。

私は、肥後猛婦のいる熊本から薩摩おごじよのいる鹿児島へ転勤してまいりました。労働省入省時は職場での女性の地位向上を目指した男女雇用機会均等法に始まり、そして育児・介護休業法、パートタイム労働法、次世代育成支援対策推進法、女性活躍推進法を所掌し企業へ法に沿った雇用管理を働きかけてまいりました。現在はこれに加えて働き方改革関連法に基づく長時間労働の抑制や年次有給休暇の取得促進、非正規雇用労働者の待遇の改善などに取り組んでいます。

ご存じのように今年の4月から労働基準法による時間外労働の法的規制が中小企業へ適用されています。また、非正規雇用労働者の正社員との間の不合理な待遇格差を禁じたパートタイム・有期雇用労働法が大企業へ適用されました。その他、いじめ・嫌がらせ、パワーハラスメントの相談が増加する中、労働施策総合推進法が改正され6月からパワハラ防止の措置が大企業に義務付けられます。中小企業は、令和4年3月31日までは努力義務となっています。令和2年度も、働き方改革関連法の施行が前年度より続きます。若者、女性、男性、高齢者、障がい者など多様な人材が安心して働き続けることができ、その持てる能力を十分に発揮できる職場環境を目指します。

新型コロナウイルスの感染拡大により緊急事態宣言が出され、幸いにも鹿児島県はそこまで至っていませんが、仕事を休まざるを得ない方や事業の縮小などにより企業経営に影響が出てきています。厚生労働省では、雇用調整助成金や小学校等対応助成金、テレワーク助成金等による企業支援を行っています。また、新型コロナ特別労働相談窓口を鹿児島労働局雇用環境・均等室に設けていますので、お困りの場合には是非ご利用ください。

鹿児島は、人を大切にする風土があるとうかがいます。このような危機的状況の時にこそ「敬天愛人」により、労働者、使用者、関係機関・団体が一体となって経営の維持、雇用の維持、地域社会の維持・発展に向け力を合わせて乗り切っていくことを願います。

最後になりますが、貴協会の益々の御発展と会員皆様方の御繁栄を祈念いたしまして、着任の挨拶とさせていただきます。

鹿児島労働局  
職業安定部長よこみぞ のりひこ  
横溝 紀彦

4月1日付けで職業安定部長を拝命いたしました横溝でございます。

会員の皆様方におかれましては、平素より労働行政の推進に格別のご理解とご協力を賜り、厚くお礼申し上げます。

さて、鹿児島県は、少子高齢化に伴う生産年齢人口の減少に加え、若年層の多くが県外へと流出する現状にあるなど、近年の雇用情勢の好転も相まって、各種産業を担う人材の不足が顕在化しています。

東京出身の私から見ますと、鹿児島県は、豊かな自然や温泉、おいしい食材など、すばらしい素材や魅力に溢れていると感じます。このようなポテンシャルを有する地元で、暮らし働くことのメリットや県内企業の魅力を、関係団体や会員の皆様方と連携しながら、生徒・学生、保護者等へ発信し、若年層の県内定着を促進してまいりたいと考えています。

また、新型コロナウイルス感染症の感染拡大によって、地域経済や雇用情勢への影響が深刻化することが懸念されています。このため、労働局では、新型コロナウイルス感染症の影響による特別労働相談窓口を開設するとともに、事業主の皆様方の雇用維持に向けた努力を一層強力に支援するため、雇用調整助成金の特例を拡充し、利用の促進を図ってまいります。

今後とも、会員の皆様方のご協力を賜りながら、この難局を克服してまいりたいと考えていますので、何卒、よろしくお願い申し上げます。

最後に、貴協会及び会員の皆様方のご健勝とご発展を心からご祈念申し上げまして、着任の挨拶とさせていただきます。

鹿児島労働局  
総務部総務課長さめしま かずたか  
鮫島 和貴

新緑の候、会員の皆様方におかれましては、日頃より労働行政における各種施策の推進につきまして、ご理解、ご協力を賜りまして、厚く御礼申し上げます。私こと、4月1日付をもちまして、総務部総務課長を拝命いたしました。直近は鹿屋公共職業安定所長として、鹿屋管内における職業紹介等、ハローワークの総括業務を行っておりました。総務課は、16年ぶりの勤務となります。

現在、皆様方におかれましては、コロナウィルスの感染拡大防止に向けて、全力をあげて取り組まれておられていることと存じますが、この間、経済活動は停滞し、現時点においては収束の目途は見えない状況です。

このような中、総務部、雇用環境・均等室、労働基準部、職業安定部、及び、県下の各労働基準監督署、ハローワークが連携し、それぞれの専門性を発揮して、皆様方の事業が継続的に推進できますよう、各種の対策を迅速に展開しているところであり、総務課といたしましても、縁の下の力持ちとして、各種施策が迅速に展開できるよう、また、県民の皆様が、安心・安全に、当局の各施設をご利用できるように、微力ながら、尽力して参りたいと考えております。

結びに、一刻も早いコロナウィルス感染の収束と、今後とも、貴協会の益々の発展並びに、会員皆様方のご清栄をご祈念いたしますとともに、労働行政へのご協力をお願いいたしまして、着任の挨拶とさせていただきます。



鹿児島労働局  
総務部労働保険徴収室長

にしぞの ひろし  
西園 博司

新緑の候、会員の皆様方におかれましては、益々ご清栄のこととお慶び申し上げます。

この度、4月1日付けをもちまして、鹿児島労働局総務部労働保険徴収室長を拝命いたしました。何とぞよろしくお願い申し上げます。

また、これまで、鹿児島労働局や各労働基準監督署において、労災補償業務などに携わってまいりましたが、貴協会及び会員の皆様方には多大なるご理解とご協力を賜りまして、厚くお礼申し上げます。

さて、労働保険制度は、労災保険給付や失業給付といったセーフティーネットの基盤であるとともに、労働行政の各種施策を財政面から支える重要な役割を担っております。

また、厳しい行財政事情の下、労働保険制度の運営に当たっては、費用負担の公平の確保等の観点から、労働者を雇用する全ての事業主における労働保険への加入と労働保険料等の確実な納付が、より一層求められているところです。

このような状況の中、もとより微力ではありますが、本県における労働保険制度の円滑な運営のため精一杯努力してまいりたいと考えておりますので、会員の皆様方の格別なご理解とご協力を賜りますようお願い申し上げます。

最後に、貴協会の益々のご発展と会員の皆様方のご健勝を祈念いたしまして、着任の挨拶とさせていただきます。



鹿児島労働局  
労働基準部健康安全課長

うえその としろう  
上園 敏朗

新緑の候、会員の皆様方におかれましては、益々ご清栄のこととお慶び申し上げます。

この度、4月1日付けをもちまして、鹿児島労働局労働基準部健康安全課長を拝命いたしました。何卒よろしくお願い申し上げます。

この3月まで2年間、雇用環境・均等室にて主に、働き方改革の推進並びに同改革関連法施行に向けた周知対応等業務に携わってきました。たった2年間ではありますが、ずいぶん労働基準関係業務から離れたような気がしているところであり、早く感を取り戻さなければと思っているところです。

さて、今年度は、死亡災害の25%以上減少や、死傷災害（休業4日以上）の5%以上減少などを目標とする「第13次労働災害防止計画（5か年計画）」の3年目・中間年になります。昨年の県内の労働災害は、死傷者数（休業4日以上）2,010人（対前年比74人増）、死亡者数15人（対前年比2人増）で、死傷者数が目標数を大幅に上回る結果となってしまったことから、災害が増加している業種や、転倒、墜落・転落などの事故の型、年齢別被災状況等を十分に分析した上で、13次防の目標達成に向けて、何とか減少傾向に転じるよう取り組むことが求められているところです。

特に、最近の就業人口の減少に伴う労働者の高齢化を反映し、労働災害に占める高年齢者の比率も高まってきていることから、その対策も喫緊の課題となっております。そのため、新たに策定された「高年齢労働者の安全と健康確保のためのガイドライン」（通称：エイジフレンドリーガイドライン）に基づく取り組みを徹底していただくことにより、労働災害の防止はもとより高年齢労働者が安心して安全に働ける職場環境づくりの推進を図ってまいりたいと考えております。

さらに、がんなどの病気になっても働き続けられる職場づくりのために、「治療と仕事の両立」を実現しやすい職場環境の支援促進にも努めてまいりたいと考えております。

もとより微力ではございますが、県内のすべての労働者が健康で安心して働くことのできる職場環境の形成を目指して、労働安全衛生行政を推進していく所存でございますので、貴協会及び会員の皆様方の格別のご理解とご協力を賜りますよう、よろしくお願い申し上げます。

最後になりますが、貴協会の益々の御発展と会員の皆様方の御繁栄を祈念いたしまして、着任の挨拶とさせていただきます。



## 依存症という病気とその支援

鹿児島産業保健総合支援センター産業保健相談員 竹之内 薫  
(鹿児島県精神保健福祉センター所長)

マスコミにて、スポーツ選手、歌手や俳優等の薬物使用による逮捕の報道が最近でも続いてみられます。これらの人々は意志が弱いから薬物がやめられないのでしょうか。また依存症は意志が弱いから罹患するのでしょうか。始めたきっかけは様々なことがあると思いますが、やめられなくなるメカニズムとして脳内にある報酬系の問題があります。ここに刺激が入ると、アルコールが欲しい、薬物が欲しい、ギャンブルをしたいという気持ちが抑えきれなくなり、問題となる行動が持続し、もはや自分ではコントロールできなくなってしまうのです。マスコミでバッシングしても、本人が土下座して謝り反省したところで病気はよくなりません。薬物により刑務所で数年刑を受けても、再犯率は高いのです。このように依存症とは病気であるということの認識をする必要があります。また薬物やアルコール、ギャンブルなどに依存する人々の傾向として、「自己評価が低く、自分に自信がない」「人を信じられない」「本音を言えない」「見捨てられる不安が強い」「孤独で寂しい」「自分を大切にできない」などの特徴があるとされています。また信頼障害があると述べる研究者もいます。薬物やアルコールの再使用や再度のギャンブルをしても、孤独にならないよう見捨てないで支援し続けることが大切になります。また依存症者の家族等も多く悩みをかかえ、よかれと思う行動にて依存症をますます長引かせてしまうことがあります。巻き込まれて手助けをしてしまう、いわゆるイネイブリングと言われる行動です。本来ならそこから手を放すことを勧めていく必要があります。

依存症は、適切な治療と支援により回復が可能な疾患ですが、依存症であるという自覚を持ちにくいという特性や専門医療機関の不足等より依存症者やその家族等が必要な支援を受けられていない現状があります。国も、平成26年6月アルコール健康障害対策基本法を施行し、

平成28年5月アルコール健康障害対策推進基本計画が閣議決定され、アルコール健康障害に関する予防及び相談から治療、回復支援に至る切れ目のない支援体制の整備をはじめとした施策の推進に取り組むようになりました。また薬物依存については、平成28年6月より薬物使用等の罪を犯した者に対する刑の一部執行猶予に関する法律が施行され、刑の一部を保護観察付きの執行猶予期間とすることが可能となり、より治療に結びつけやすくなりました。さらに平成30年ギャンブル等依存症対策基本法が成立し、平成31年4月にギャンブル等依存症対策推進基本計画が閣議決定され、ギャンブル等依存症の治療や回復の対策を講じ、ギャンブル等依存症者やその家族の日常生活が円滑に営むことができるように支援することとなりました。

そこで鹿児島県精神保健福祉センターでは、以前より薬物相談や一般相談で依存症者やその家族等の相談を受けてきましたが、平成29年9月にアルコール健康障害、薬物依存症、ギャンブル等依存症に関する専門相談窓口を月1回設置しました。さらに令和元年度よりは専門医による依存症専門相談、依存症家族教室を月1回始めました。依存症専門相談では、対象者は本人（依存症や依存症が疑われる者）及びその家族等で、対象とする依存症は、アルコール依存症、薬物依存症、ギャンブル等依存症等です。また依存症家族教室では、対象者は依存症や依存症が疑われる者の家族で、対象とする依存症は、アルコール依存症、薬物依存症、ギャンブル等依存症に限定しています。専門相談、家族教室とも参加は電話での予約や申し込みが必要ですが、無料で行っています。そのような対象者やその家族がおられましたら、まずは当センターへの電話（099-218-4755）を勧めてみてください。

## 新型コロナウイルス感染症の大規模な感染拡大防止に向けた 職場における対応について（要請）

（公社）鹿児島県労働基準協会

令和2年4月6日付け鹿児島労働局長より新型コロナウイルス感染症の大規模な感染拡大防止に向けた職場における対応について要請がありましたのでお知らせ致します。

新型コロナウイルス感染症の拡大防止に向けた一層の取組をお願い致します。

鹿労発基0406第4号の2  
令和2年4月6日

関係団体の長 殿

鹿児島労働局長  
（公印省略）

### 新型コロナウイルス感染症の大規模な感染拡大防止に向けた職場における対応について（要請）

新型コロナウイルス感染症の拡大防止につきましては、令和2年3月28日に「新型コロナウイルス感染症対策の基本的対処方針」（新型コロナウイルス感染症対策本部決定）が発表され、状況の変化に即応した情報提供や呼びかけを行い、爆発的な患者の急増（オーバーシュート）リスクを回避するための国民の行動変容を求めています。

こうした提言や昨今の状況にかんがみ、新型コロナウイルス感染症の大規模な感染の拡大防止に向けて、職場において事業者、労働者が一体となって、下記の対策に適切に取り組んでいただくことについて、傘下団体・企業・構成組織に対し、要請いただきますようお願いいたします。

#### 記

#### 1 職場における対策の基本的な考え方

新型コロナウイルス感染症の大規模な感染拡大を防止するためには、①密閉空間（換気の悪い密閉空間である）、②密集場所（多くの人が密集している）、③密接場面（お互いに手を伸ばしたら届く距離での会話や発声が行われる）という3つの条件が同時に重なる場を避け、事業者、労働者それぞれが、職場内外での感染防止行動の徹底について正しい知識を持って、職場や職務の実態に即した対策に取り組んでいただくことが必要であること。

このため、事業者においては、新型コロナウイルス感染症の拡大防止に積極的に取り組む方針を全ての労働者に伝えていただくとともに、労働者も取組の趣旨を踏まえて感染拡大防止に向けた一人一人の行動変容を心がけていただくことが重要であること。

#### 2 大規模な感染拡大防止等に向けた対策について

新型コロナウイルス感染症の大規模な感染拡大を防止するために、以下の内容及び別添の「職場における新型コロナウイルス感染症の拡大を防止するためのチェックリスト」を参考として、事業場の実態に即した、実行可能な感染拡大防止対策を検討いただきたいこと。

その際、事業場に、労働安全衛生法により、安全衛生委員会、衛生委員会、産業医、衛生管理者、安全衛生推進者、衛生推進者等が設置・選任されている場合、衛生管理の知見を持つこうした労使関係者により構成する組織を有効活用するとともに、労働衛生の担当者に対策の検討や実施への関与を求めていること。

なお、新型コロナウイルス感染症への対応策については、新たな知見が得られるたびに充実しているところであるので、逐次「新型コロナウイルス感染症について」（厚生労働省ホームページ）を確認いただきたいこと。

##### (1) 職場内での感染防止行動の徹底

（換気の徹底等）

- 必要換気量（一人あたり毎時30m<sup>3</sup>）を満たし「換気が悪い空間」としないために、職場の建物が機械換気（空気調和設備、機械換気設備）の場合、換気設備を適切に運転・管理し、ビル管理法令の空気環境の基準が満たされていることを確認すること。
- 職場の建物の窓が開閉可能な場合は、1時間に2回程度、窓を全開して換気を行うこと。

（接触感染の防止）

- 物品・機器等（例：電話、パソコン、フリーアドレスのデスク等）については複数人での共用をできる限り回避すること。
- 事業所内で労働者が触れることがある物品・機器等について、こまめに消毒を実施すること。
- ※ 手で触れる共有部分の消毒には、薄めた市販の家庭用塩素系漂白剤で拭いた後、水拭きすることが有効であること。家庭用塩素系漂白剤は、主成分が次亜塩素酸ナトリウムであることを確認の上、0.05%の濃度に薄めて使用いただきたいこと（使用方法の詳細はメーカーのホームページ等で確認いただきたいこと）。
- せっけんによるこまめな手洗いを徹底すること。また、洗面台、トイレ等に手洗いの実施について掲示を行うこと。
- 入手可能な場合には、感染防止に有効とされている手指消毒用アルコールを職場に備え付けて使用すること。
- 外来者、顧客・取引先等に対し、感染防止措置への協力を要請すること。

（飛沫感染の防止）

- 咳エチケットを徹底すること。
- 風通しの悪い空間や人が至近距離で会話する環境は感染リスクが高いことから、その規模の大小にかかわらず、換気等の励行により風通しの悪い空間をなるべく作らない等の工夫をすること。
- 事務所や作業場においては、人と人との間に十分な距離を保持（1メートル以上）すること。また、会話や発声時には、特に間隔を空ける（2メートル以上）こと。
- テレビ会議、電話、電子メール等の活用により、人が集まる形での会議等をできる限り回避すること。
- 外来者、顧客・取引先等との対面での接触や、これが避けられない場合は、距離（2メートル以上）を取る。また、業務の性質上、対人距離等の確保が困難な場合は、マスクを着用すること。
- 社員食堂での感染防止のため、座席数を減らす、昼休み等の休憩時間に幅を持たせて利用者の集中を避ける

等の措置を講じること。

- ・ その他密閉、密集、密接となるような施設の利用方法について検討すること。  
(一般的な健康確保措置の徹底等)
  - ・ 疲労の蓄積（易感染性）につながるおそれがある長時間の時間外労働等を避けること。
  - ・ 一人一人が十分な栄養摂取と睡眠の確保を心がけるなど健康管理を行うこと。
  - ・ 職場において、労働者の日々の健康状態の把握に配慮すること。（例：出勤前や出社時等に体温測定を行うなど風邪の症状含め体調を確認する等）
- (2) 通勤・外勤に関する感染防止行動の徹底  
(接触感染の防止)
- ・ 出社・帰宅時、飲食前の手洗いや手指のアルコール消毒を徹底すること。  
(飛沫感染防止)
  - ・ 咳エチケットを徹底すること。
  - ・ 多くの人が公共交通機関に集中することを避ける、職場内の労働者の密度を下げる等の観点から、時差通勤のほか、可能な場合には公共機関を利用しない方法（自転車通勤、徒歩通勤等）の積極的な活用を図ること。
  - ・ あわせて、適切な労働時間管理、超過勤務の抑制にも留意すること。
  - ・ 通勤時、外勤時の移動においては、電車等の車内換気に協力すること。
  - ・ 通勤時、外勤時の移動で電車、バス、タクシー等を利用する場合には、不必要な会話等を抑制すること。
  - ・ 出張による移動を減らすため、テレビ会議等を活用すること。
- (3) 在宅勤務・テレワークの活用
- ・ 職場や通勤・外勤での感染防止のための在宅勤務・テレワークを活用すること。
  - ・ 感染の恐れがある労働者が勤務を継続できるよう、在宅勤務・テレワークを活用すること。

### 3 風邪症状を呈する労働者への対応について

新型コロナウイルスに感染した場合、数日から14日程度の潜伏期間を経て発症するため、発症初期の症状は、発熱、咳など普通の風邪と見分けがつかない。このため、発熱、咳などの風邪症状がみられる労働者については、新型コロナウイルスに感染している可能性を考えた労務管理とすること。具体的には、次のような対応が考えられること。特に、①高齢者、②基礎疾患がある者、③免疫抑制状態にある者、④妊娠している者について配慮すること。

- ・ 発熱、咳などの風邪症状がみられる労働者への出勤免除（テレワークの指示を含む）を実施するとともに、その間の外出自粛を勧奨すること。
- ・ 労働者を休業させる場合、欠勤中の賃金の取扱いについては、労使で十分に話し合い、労使が協力して、労働者が安心して休暇を取得できる体制を整えること。
- ・ 風邪の症状が出現した労働者が医療機関を受診するため等やむを得ず外出する場合でも、公共交通機関の利用は極力控えるよう注意喚起すること。
- ・ 「新型コロナウイルス感染症についての相談の目安（具体的な目安は以下を参照）」を労働者に周知・徹底し、これに該当する場合には、帰国者・接触者相談センターに電話で相談し、同センターから帰国者・接触者外来の受診を指示された場合には、その指示に従うよう促すこと。

「新型コロナウイルス感染症についての相談の目安」

次の条件のいずれかに該当する場合には、最寄りの保健所などに設置される「帰国者・接触者相談センター」にお問い合わせいただきたいこと。

① 一般の方（②及び③以外の方）：

- ・ 労働者に風邪の症状や37.5℃以上の発熱が4日以上続いている場合（解熱剤を飲み続けなければならないときを含む。高齢者や基礎疾患等のある場合は2日程度続く場合。）
- ・ 強いだるさ（倦怠感）や息苦しさ（呼吸困難）がある場合

② 高齢者をはじめ、基礎疾患（糖尿病、心不全、呼吸器疾患（慢性閉塞性肺疾患など））がある方や透析を受けている方、免疫抑制剤や抗がん剤などを用いている方：

- ・ 風邪の症状や37.5度以上の発熱が2日程度続く場合
- ・ 強いだるさ（倦怠感）や息苦しさ（呼吸困難）がある場合

③ 妊娠中の方：

- ・ 風邪の症状や37.5度以上の発熱が2日以上続く場合
- ・ 強いだるさ（倦怠感）や息苦しさ（呼吸困難）がある場合

### 4 新型コロナウイルス感染症の陽性者等が発生した場合の対応について

事業者においては、職場に新型コロナウイルスの陽性者や濃厚接触者（以下「陽性者等」という。）が発生した場合に備え、以下の項目を盛り込んだ対応ルールを作成し、労働者に周知いただきたいこと。

- ・ 労働者が陽性者等であると判明した場合の事業者への報告に関する事（報告先の部署・担当者、報告のあった情報を取り扱う担当者の範囲等）
- ・ 職場の消毒等が必要になった場合の対応に関する事
- ・ 労働者が陽性者等になったことをもって、解雇その他の不利益な取扱いや差別等を受けることはないこと
- ・ その他（必要に応じ、休業や賃金の取扱いなどに関する事等）

### 5 新型コロナウイルス感染症に対する正しい情報の収集等

事業者においては、国、地方自治体等がホームページ等を通じて提供している最新の情報を収集し、必要に応じ感染拡大を防止するための知識・知見等を労働者に周知いただきたいこと。

なお、新型コロナウイルス感染症に関する個別の労働紛争があった場合は、都道府県労働局の総合労働相談コーナーにおいて相談を受け付けていることも、併せて周知いただきたいこと。

# 令和元年の労働基準監督署における申告監督実施状況について

鹿児島労働局監督課

鹿児島労働局では、県内の5つの労働基準監督署において、申告・相談に対して迅速・的確に対応し、その早期解決を図ることに努めています。

労働者は、労働基準法等の法律に基づいて、事業場において労働関係法令に違反する事実があるときは、その事実を労働基準監督署に申告し、是正のための措置をとるよう求めることができるとされています。

平成31年1月～令和元年12月に県下の労働基準監督署において対処した労働基準法等に基づく申告は、別表1のとおり171件で、うち126件（73.7%）で申告事項に関する違反が認められました。

申告事項ごとの違反では、別表2のとおり賃金不払い（最低賃金法違反含む）が最も多く94件、次いで解雇が24件でした。

平成30年と比較すると申告件数は2件増加しており、依然として厳しい社会情勢が続いており、人手不足が深刻化している中で、事業主の皆様方には、労働基準法を始めとする関係法令を遵守し、働きやすい職場環境の整備に努めていただきますようお願いいたします。

別表1 業種別申告処理状況（平成31年1月～令和元年12月）  
鹿児島労働局

業種	区分	監事 監督 実施 場 数	違事 業 場 反 数	違事数 業比 反場率
製造業		10	6	60.0
鉱業		0	0	0.0
建設業		30	19	63.3
運輸交通業		9	6	66.7
貨物取扱業		0	0	0.0
工業的業種計		49	31	63.3
農林業		8	6	75.0
畜産・水産業		3	2	66.7
商業		32	28	87.5
金融・広告業		5	3	60.0
映画・演劇業		0	0	0.0
通信業		1	1	100.0
教育・研究業		1	1	100.0
保健衛生業		31	21	67.7
接客娯楽業		24	23	95.8
清掃・と畜業		3	2	66.7
官公署		1	0	0.0
その他の事業		13	8	61.5
非工業的業種計		122	95	77.9
合計		171	126	73.7

別表2 違反事項種別（平成31年1月～令和元年12月）  
鹿児島労働局

主要事項別違反事業場数										
労働基準法							最低賃金法	労働安全衛生法		じん肺法
均等待遇	男女同一賃金	賃金不払い	解雇	労働時間等		その他		安全	衛生	
0	0	89	24	4	1	12	5	0	2	0



## 労務管理あれこれ

鹿児島労働局監督課

### 新入社員の給与に限り便宜的措置可能か

(Q) 給与の支払いについて、おたずね致します。

弊社では、給与は月給制で毎月15日締め切りの25日支払いとなっています。しかし、4月1日入社の新入社員については便宜上翌月に繰り越して、5月25日に最初の給与を支払うようになっているのですが、この取り扱いは法律上問題はないのでしょうか。

また、問題があるとすれば、どのような方法が一般にとられているのか教えて頂けないでしょうか。

### 毎月払いの原則に触れ許されない

(A) 労働基準法(以下「法」という。)第24条は、賃金は「毎月1回以上、一定の期日を定めて支払わなければならない」(第2項)としており、ここでいう「毎月」とは暦に従うものと解されていますので、毎月1日から末日までの間に少なくとも1回は賃金を支払わなければならないこととなります。

ただし、賃金の締切期間および支払期限については規

制の対象にしておりませんので、貴社のように前月の16日から当月の15日までを賃金算定の対象期間とする旨を就業規則などに規定することは問題ありません。必ずしも、月の初日から起算して月末に締め切らなければならないということではないわけです。

また、支払期限についても、ある月の労働に対する賃金をその月中に支払わなければならないということではなく、不当に長い期間でない限り、締め切り後、ある程度の期間を経てから支払うことも差し支えない、と解されています。

これらを踏まえて、ご質問のケースについて考えてみますと、4月1日から月末まで1箇月の間に賃金が全く1回も支払われないこととなりますので、法第24条に違反することとなります。

したがって、貴社の場合の改善策としては、例えば4月25日の支払日の時点で、新入社員の方には15日間における既往の賃金を日割計算で支給するなどの方法により、毎月1回以上の賃金支払いを確保しておくことも検討してみてもいいかでしょうか。

令和2年度における新規高等学校卒業者の採用に係る日程等について！

鹿児島労働局訓練室

【令和3年3月卒業生用の求人申込書の受付開始～】

- ◎高等学校卒業生対象 令和2年6月1日から
◎求人受理後の日程は

- 7月1日以降 企業へ受付済求人票の確認返却（学校への訪問開始並びに文書募集の開始）
9月5日以降 学校から企業へ生徒の応募書類提出開始
9月16日以降 選考開始及び内定開始

※学生・生徒にとって、就職は、職業生活の第一歩を踏み出すことになる重要なものです。

事業主の皆様にとっても、長期的に企業活動を支える人材採用の重要な機会ですので、その年の採用計画については中長期的な人事計画等のもと、企業の人員構成、職場における要員の過不足の状態等を十分見極めた上で、募集・採用計画を決定し、早期の求人提出をお勧めします。

県内の雇用失業情勢について

鹿児島労働局職業安定課

【令和2年2月分】

県内有効求人倍率 1.28倍（前月比0.07P減）
全国有効求人倍率 1.45倍（前月比0.04P減）

県内正社員有効求人倍率 1.00倍（前年同月比0.01P増）
全国正社員有効求人倍率 1.08倍（前年同月比0.10P減）

※本県の雇用失業情勢は、景気が緩やかに回復しつつあることや、令和2年2月の県内有効求人倍率（季節調整値）が47ヶ月連続で1倍台で推移する中、依然として求人が求職を大きく上回る人手不足の状態が続いていますが、新型コロナウイルス感染症によるインバウンドやサプライチェーンを通じた経済への影響等について注視してまいります。

各種助成金、活用していませんか？

鹿児島労働局職業対策課

【中途採用等支援助成金】

- 平成31年度より、中高年齢者等の多様な就労機会の確保や労働生産性の向上に資するため、中途採用の拡大等を行う事業主に対して助成し、転職・再就職者の採用機会の拡大及び人材移動の促進を図るとともに、生涯現役社会の実現を推進することを目的として、中途採用等支援助成金が創設されました。
・中途採用拡大コース（平成30年度／労働移動支援助成金：中途採用拡大コース）
・UIJターンコース
・生涯現役起業支援コース（平成30年度／生涯現役起業支援助成金）

ご相談は、県内ハローワークまたは職業対策課（☎099-219-8713）へお問い合わせください。

令和2年 業種別死傷災害発生状況（令和2年3月分 速報版）

鹿児島労働局

Table with 6 columns: Industry, 令和2年 (死傷者数, 死亡者数), 令和元年 (死傷者数, 死亡者数), 増減数 (死傷者数, 死亡者数). Rows include 全産業, 製造業, 建設業, etc.

① 死傷者数は、当月末までに発生した労働災害の被災者を翌月7日締めで集計したもので、死亡者を含みます。
② 死傷者数は、労働者死傷病報告のうち休業見込み日数が4日以上の災害によるもので、死亡者を含みます。
③ 死亡者数は、各労働基準監督署の調査等により把握したもので、労働者死傷病報告が未提出の場合もあります。
④ 陸上貨物運送事業及び第三次産業は、別計。

令和元年 業種別死傷災害発生状況（確定）

鹿児島労働局

Table with 6 columns: Industry, 令和元年 (死傷者数, 死亡者数), 平成30年 (死傷者数, 死亡者数), 増減数 (死傷者数, 死亡者数). Rows include 全産業, 製造業, 建設業, etc.

① 死傷者数は、当月末までに発生した労働災害の被災者を翌月7日締めで集計したもので、死亡者を含みます。
② 死傷者数は、労働者死傷病報告のうち休業見込み日数が4日以上の災害によるもので、死亡者を含みます。
③ 死亡者数は、各労働基準監督署の調査等により把握したもので、労働者死傷病報告が未提出の場合もあります。
④ 陸上貨物運送事業及び第三次産業は、別計。

## 令和2年6月 講習開催のご案内

### 鹿児島教習所実施分 (鹿児島市七ツ島1-6-2)

問い合わせ・申込書取り寄せ先：本部  
TEL099-226-3621 FAX099-226-3622

鹿児島基準協会 検索

講習名	講習日	受付期間	受講料テキスト代 (消費税込)	科目免除者 又は受講資格	
技 能 講 習	車両系建設機械運転 (整地・運搬・積込み用及び掘削用)	【全科目者】 6/8～6/12	【全科目者】 会員 66,430円 一般 67,430円	【科目免除者】 ・大型特殊自動車運転免許所持者 ・不整地運搬車運転技能講習修了者 ・小型車両系(整地等)運転特別教育修了者	
		【科目免除者】 6/8～6/9	【科目免除者】 会員 36,730円 一般 37,730円		
	[普通自動車運転免許証写し必要] 高所作業車運転	6/9～6/10	5/11～5/15	【全科目者】 会員 31,270円 一般 32,270円 【科目免除者】 会員 30,170円 一般 31,170円	【受講資格】 ・普通自動車運転免許所持者 【科目免除者】 ・移動式クレーン運転士免許所持者 ・小型移動式クレーン運転技能講習修了者
	玉 掛 け	6/15～6/17	5/18～5/22	【全科目者】 会員 22,470円 一般 23,470円 【科目免除者】 会員 20,270円 一般 21,270円	【科目免除者】 ・クレーン・デリック運転士、移動式クレーン運転士、揚貨装置運転士免許所持者 ・床上操作式クレーン運転技能講習修了者 ・小型移動式クレーン運転技能講習修了者
	小型移動式クレーン運転	6/17～6/19	5/18～5/22	【全科目者】 会員 28,970円 一般 29,970円 【科目免除者】 会員 26,770円 一般 27,770円	【科目免除者】 ・クレーン・デリック運転士、揚貨装置運転士免許所持者 ・玉掛け技能講習修了者 ・床上操作式クレーン運転技能講習修了者
	有機溶剤作業主任者	6/18～6/19	5/18～5/22	会員 13,080円 一般 14,080円	※会場がオロシティーホールになります。
	車両系建設機械運転 (整地・運搬・積込み用及び掘削用)	【全科目者】 6/22～6/26	5/25～5/29	【全科目者】 会員 66,430円 一般 67,430円	【科目免除者】 ・大型特殊自動車運転免許所持者 ・不整地運搬車運転技能講習修了者 ・小型車両系(整地等)運転特別教育修了者
		【科目免除者】 6/22～6/23		【科目免除者】 会員 36,730円 一般 37,730円	
玉 掛 け	6/29～7/1	6/1～6/5	【全科目者】 会員 22,470円 一般 23,470円 【科目免除者】 会員 20,270円 一般 21,270円	【科目免除者】 ・クレーン・デリック運転士、移動式クレーン運転士、揚貨装置運転士免許所持者 ・床上操作式クレーン運転技能講習修了者 ・小型移動式クレーン運転技能講習修了者	
石綿作業主任者	7/2～7/3	6/1～6/5	会員 13,080円 一般 14,080円		
特別教育	口 - ラ - 運 転	6/15～6/16	5/18～5/22	会員 17,100円 一般 20,400円	
	ア - ク 溶 接 等	6/24～6/26	5/25～5/29	会員 18,700円 一般 22,000円	
	フルハーネス型墜落制止用器具	6/24	5/25～5/29	会員 10,700円 一般 11,800円	
	低 圧 電 気 取 扱	6/29～6/30	6/1～6/5	会員 16,115円 一般 19,415円	
	小型車両系建設機械運転 (整地・運搬・積込み用及び掘削用)	7/1～7/2	6/1～6/5	会員 16,770円 一般 20,070円	
その他	安全衛生推進者養成講習	6/25～6/26	5/25～5/29	会員 12,530円 一般 13,530円	※会場がオロシティーホールになります。

### 鹿屋地区での講習会のお知らせ

鹿屋支部での受付になりますので、直接お問い合わせください。  
TEL0994-40-9055 FAX0994-40-9056

講習名	講習日	受付期間	受講料テキスト代 (消費税込)	科目免除者 又は受講資格
[普通自動車運転免許証写し必要] フォークリフト運転技能講習	【全科目者】 6/22～6/26	5/20～5/22	【全科目者】 会員 31,450円 一般 32,450円	【受講資格】 ・普通自動車運転免許所持者

- 〈備考〉 1 申込者多数の場合、受付期間内でも締め切り又は、講習科目によっては日程を延長し実施する場合があります。  
2 詳細につきましては、ホームページをご覧ください。案内書をお取り寄せください。

### 薩摩川内地区での講習会延期のお知らせ

諸般の事情により下記日程の講習会を延期いたします。

講習名	講習日
小型移動式クレーン運転技能講習	7/6～7/8
高所作業車運転技能講習	8/24～8/25